



Actu-Path

Janvier
2009

Juridique

👉 Informations extraites des newsletters juridiques de la CSMF

🔗 CONVENTION COLLECTIVE : EXTENSION D'AVENANTS

Les avenants n°47 et n°48 viennent d'être étendus et sont parus au JO.

Pour rappel, l'avenant n°47 **améliore** certaines garanties du **régime de prévoyance** et fixe le **taux de cotisation** au 1er avril 2008 à **2 %** de la base de calcul.

L'avenant n°48 quant à lui fixe la **valeur du point au 1er mai à 6,72 €**, avec effet rétroactif pour tous les employeurs.

Ces avenants sont disponibles sur le site du SMPF – Rubrique Info-Path

🔗 PAIES...CE QUI CHANGE AU 1er JUILLET 2008

- Le **SMIC** est porté à **8,71 €** au 1er juillet. A noter que le premier coefficient de la grille des salaires du personnel des cabinets médicaux reste au-dessus du SMIC.
- Le taux de **cotisation AGS** est ramené à **0,10 %**.
- Le taux de cotisation d'assurance chômage demeure fixé au 1er juillet 2008 à 6,40% (4% de part patronale et 2,40% part salariale).

🔗 SYNDICATS ET CNIL

En tant que syndicat, vous n'avez pas à déclarer à la CNIL vos fichiers d'adhérents ou de personnes qui sont en contact régulier avec vous.

En effet, depuis une **délibération de la CNIL du 9 mai 2006**, et afin de faciliter les démarches des responsables de fichiers, la CNIL dispense de certaines déclarations. N'ont plus désormais à lui être déclarées les listes d'adresses de contacts et correspondants constituées par des organismes publics ou privés à des fins d'information ou de communication externe.

Par contre, il faut obligatoirement informer les personnes, dont les coordonnées vont être enregistrées dans un fichier, de l'existence du fichier, l'usage qui en sera fait, et du lieu où s'exerce le droit d'accès à rectification.

🔗 **GESTION DU PERSONNEL : LES NOUVELLES PERIODES D'ESSAI**

La période d'essai permet à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience, et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent (art. L.1221-20 C.tra.).

- La période d'essai de votre salarié ne se présume pas. Vous devez expressément l'avoir prévue dans la lettre d'engagement ou dans le contrat de travail, et ce, quand bien même la Convention collective du personnel des cabinets médicaux en prévoit une.
- Le renouvellement de la période d'essai reste possible, mais à une double condition. En effet, la période d'essai initiale peut être renouvelée une fois, à conditions que cette faculté soit prévue à la fois par :
 - un accord de branche étendu en fixant les conditions et les durées ;
 - et par la lettre d'engagement ou le contrat de travail.
- Concernant les durées, elles ne peuvent être supérieures à 2 mois pour les ouvriers et les employés, 3 mois pour les agents de maîtrise ou les techniciens et 4 mois pour les cadres.
- Enfin, vous êtes désormais tenus, pour mettre régulièrement fin à une période d'essai, de respecter les délais de prévenance prévus au nouvel article L. 1221-25 du code du travail.
- Pour éviter toute contestation avec, à la clé, un risque de poursuite du contrat de travail, il sera prudent de procéder, même si la loi ne le prévoit pas, par lettre recommandée avec avis de réception.

Rupture de la période d'essai d'un CDI

Présence du salarié dans l'entreprise	Délai de prévenance minimal	
	Rupture de l'employeur	Rupture du salarié
7 jours maximum	24 heures	24 heures
Entre 8 jours et 1 mois	48 heures	48 heures
Après 1 mois	2 semaines	48 heures
Après 3 mois	1 mois	48 heures

Actuellement, la **Convention collective du personnel des cabinets médicaux** prévoit des durées plus courtes. **Ces dispositions restent applicables, mais uniquement jusqu'au 30 juin 2009.** Au-delà de cette date, vous devrez vous tenir à la période d'essai légale, sauf si d'ici là, un nouvel accord collectif est signé et prévoit des durées d'essai plus courtes.

🔗 **DEVIS : L'ARRETE EST PARU AU JO**

Est paru au Journal Officiel du 11 octobre l'arrêté fixant le seuil prévu à l'article L. 1111-3 du code de la santé publique, autrement dit le montant du dépassement à partir duquel le professionnel de santé doit remettre au patient une information écrite.

Ainsi désormais, dès lors qu'ils comportent un dépassement, les honoraires totaux des actes et prestations facturés lors de la consultation sont supérieurs ou égaux à **70 euros**, le professionnel de

santé remet au patient **une information écrite préalable.**

L'obligation de fournir au patient un devis n'est donc plus réservée aux seuls cas de la chirurgie esthétique (L6322-2), des soins dentaires coûteux (R4127-240), ou de la fourniture d'orthèses ou prothèses par un pédicure-podologue (R4322-60).

Pour rappel, l'article L 1111-3 du CSP, alinéa 2, dispose qu'une « **information écrite préalable précisant le tarif des actes effectués ainsi que la nature et le montant du dépassement facturé doit être obligatoirement remise par le professionnel de santé à son patient dès lors que ces honoraires dépassent un seuil fixé par arrêté des ministres chargés de la santé et de la sécurité sociale, sauf si le professionnel prévoit un acte à réaliser lors d'une consultation ultérieure, auquel cas il est tenu de remettre à son patient l'information préalable susmentionnée, y compris si ces honoraires sont inférieurs au seuil fixé par l'arrêté précité.** »

En effet, l'article L1111-3 du CSP prévoit :

- d'une part, la remise obligatoire d'une information écrite préalable, donc avant leur réalisation, « *précisant la nature et le montant du dépassement facturé* » alors qu'on ne sait pas nécessairement, en dehors de la consultation, les actes que l'on sera conduit à réaliser à l'occasion de celle-ci et que l'on ne peut facturer que les actes déjà réalisés ;
- d'autre part, il prévoit une exception si le professionnel prescrit un acte à réaliser lors d'une consultation ultérieure : il n'y a plus de conditions de seuil pour la remise préalable d'une information écrite !

Dès lors, cet arrêté ne fait que prolonger les ambiguïtés et les maladroites de rédaction de l'article L 1111-3 du CSP et cela ne peut que rendre plus difficile et aléatoire son application.

En tout état de cause, la réglementation sur les tarifs prévoit d'une façon générale **l'obligation pour le praticien d'informer le patient sur le montant des dépassements éventuels pratiqués** que ce soit **pour les consultations** ou **pour les actes techniques**. Pour tous les actes dépassant au total 70 euros, dépassement inclus, ou prescrits à réaliser ultérieurement, le praticien devra prouver avoir remis au patient une information préalable écrite, tout devis devant avoir recueilli le consentement expresse de ce dernier avant réalisation de l'acte.

Arrêté disponible sur le site du SMPF - Rubrique Textes officiels

SEL

L'article 20 de la Loi de financement de la sécurité sociale pour 2009 a pour objet d'**assujettir aux cotisations sociales des dividendes distribués par les SEL.**

Elle est exactement contraire aux dispositions qui régissent aujourd'hui les sociétés commerciales puisque les dividendes des sociétés qui sont soumis à l'impôt sur les revenus du capital n'ont pas le caractère d'un revenu professionnel et sont donc exonérés de cotisations sociales.

Le plafond de 10% pour l'exonération des cotisations sociales en fonction d'une assiette non définie à ce jour dissuadera très nettement les professionnels de santé à se mettre en SEL dans l'avenir alors que cette forme d'exercice est sans doute la plus appropriée dans le cadre des restructurations actuelles et souhaitées des professionnels de santé (regroupement des cliniques, des lieux d'exercice, travail en réseaux , etc....).

En effet, les SEL avaient été initialement créées pour permettre aux professions libérales de bénéficier des mêmes avantages que les autres sociétés commerciales. Par ces dispositions, l'objectif poursuivi serait aujourd'hui totalement contredit.

🔗 EMPLOYEURS : VOUS DEVEZ INFORMER VOS SALARIES

Lorsqu'un régime de retraite, prévoyance et/ou santé a été mis en place au sein d'une entreprise soit par référendum, accord collectif ou par décision unilatérale de l'employeur, vous avez en tant qu'employeur d'une part, une **obligation d'information auprès des** bénéficiaires de ces régimes et d'autre part, une obligation de matérialiser cette information par un document signé (circulaire sociale du 21/07/2006 et article L.911-1 du Code de la Sécurité sociale) et ce **avant le 31 décembre 2008**.

Pour ce qui est du régime de prévoyance du personnel des cabinets médicaux, l'affichage dans les locaux de la Convention collective et de ses annexes (grilles des salaires et cahier des charges du régime de prévoyance) suffit à répondre à cette obligation.

Par contre, si vous avez mis en place au sein du cabinet médical un régime de retraite ou une complémentaire santé, vous devez matérialiser l'information de la mise en place. Pour cela, rapprochez vous de votre comptable.

En cas de non respect de cette obligation, les cotisations ne seront pas déductibles ni en matière de charges sociales, ni fiscalement, et des amendes forfaitaires pourraient également être appliquées.

🔗 CONVENTION COLLECTIVE DES CABINETS MEDICAUX : AVENANT N°49

L'avenant°49 (non étendu) a pour objet de supprimer les limites d'âges conditionnant l'accès aux garanties ou encadrant la durée de service des prestations complémentaires prévues par le régime de prévoyance conventionnelle.

En effet, précédemment, les garanties du régime de prévoyance du personnel des cabinets médicaux cessés à l'âge de 65 ans.

Disponible sur le site du SMPF - Rubrique Info-Path

🔗 EXTENSION DU STATUT DU CONJOINT COLLABORATEUR

En application de l'article 16 de la loi de modernisation de l'économie du 4 août 2008, le bénéfice du statut de conjoint collaborateur, initialement réservé au seul conjoint du chef d'entreprise, est **désormais étendu au partenaire lié par un PACS**.

🔗 UN CONGE MATERNITE PLUS LONG POUR LES ASSUREES RELEVANT DU RSI

La durée du congé de maternité des assurées relevant à titre personnel du régime social des indépendants est allongée par décret. Prise en application de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2008 qui a créé une obligation de repos prénatal, **cette mesure fixe la durée du congé prénatal à 14 jours**.

Cette période de congé obligatoire de 14 jours doit immédiatement précéder la date présumée de l'accouchement. **La durée totale du congé maternité indemnisé est donc portée à 44 jours consécutifs au lieu de 30** (14 jours de congé prénatal et 30 jours de congé postnatal). La période d'indemnisation est désormais comprise dans l'intervalle commençant 44 jours avant la date

présumée de l'accouchement et se terminant 30 jours après. Cette période peut être prolongée, à la demande de la mère, pour une ou deux périodes de 15 jours consécutifs.

🔗 AIDE A L'EMBAUCHE : LES PETITS CABINETS CONCERNES

La mesure d'incitation à la **création d'emplois dans les très petites entreprises (TPE)**, inscrite dans le plan de relance de l'économie du 4 décembre 2008, est désormais effective. Le décret est publié au JO du 20 décembre.

Ainsi, Une **aide financière** est accordée aux entreprises de **moins de 10 salariés pour toute embauche réalisée à compter du 4 décembre 2008**, au titre des rémunérations versées pour les mois de janvier à décembre 2009.

🔗 FIXATION DU CONTINGENT ANNUEL D'HEURES SUPPLEMENTAIRES DEPUIS LE 22 AOÛT 2008

Depuis le 22 août dernier, les entreprises disposent de plus de souplesse pour fixer le contingent annuel d'heures supplémentaires applicable dans l'entreprise. En effet, c'est une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement (à défaut, une convention ou un accord de branche) qui détermine ce contingent (article L. 3121-11 du Code du travail).

Ceci ouvre ainsi aux cabinets médicaux la possibilité de fixer, par accord d'entreprise, un plafond d'heures supplémentaires supérieur à la Loi.

Pour les entreprises qui n'ont pas conclu de convention ou d'accord collectif d'entreprise d'établissement, et qui ne sont pas couvertes par un accord de branche, en la matière, **un décret fixe le contingent à 220 heures (c. trav. art. D. 3121-14-1)**.

🔗 SMIC ET REDUCTION FILLON

La loi en faveur des revenus du travail modifie la date de revalorisation du SMIC.

À compter du 1er janvier 2010, il sera revalorisé au **1er janvier de chaque année** au lieu du 1er juillet. La date de revalorisation du 1er juillet 2009 reste néanmoins maintenue.

🔗 NOUVELLE CONTRIBUTION PATRONALE : LE FORFAIT SOCIAL

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2009, définitivement adoptée le 27 novembre 2008, met en place pour les sommes versées à compter du 1er janvier 2009, **une nouvelle contribution patronale de 2 %**.

Sous réserve de certaines exceptions, ce « **forfait social** » s'appliquera aux rémunérations ou gains exonérés de cotisations de sécurité sociale, mais assujettis à la CSG. En pratique, la contribution concernera donc :

les **sommes versées au titre de l'intéressement**, du supplément d'intéressement, de l'intéressement de projet et de la nouvelle prime d'intéressement d'au plus 1 500 euros créée par la loi sur les revenus du travail ;

- les sommes versées au titre de la **participation et du supplément de réserve spéciale de participation** ;
- les **abondements de l'employeur aux plans d'épargne entreprise (PEE et PERCO)** ;
- les **contributions patronales au financement de régimes de retraite supplémentaire collectif et obligatoire**, pour la part exonérée de cotisations de sécurité sociale dans la limite des plafonds réglementaires.

🔗 ARTICLE 39 DE LA CONVENTION COLLECTIVE DU PERSONNEL DES CABINETS MEDICAUX : NOËL ET JOUR DE L'AN

Le 25 décembre et le 1^{er} janvier étaient en 2008 un jeudi.

Selon l'article 39 de la Convention collective du personnel des cabinets médicaux seul le personnel temps plein (en CDD ou CDI) travaillant 5 jours ouvrable sur 6, et dont le jour de repos habituel est le jeudi, pourront être payés ou récupérer ce jour.

🔗 DROIT INDIVIDUEL A LA FORMATION : NE LAISSEZ PAS LES HEURES S'ACCUMULER !

La Loi du 4 mai 2004 « *relative à la formation professionnelle tout au long de la vie* » a instauré un droit individuel à la formation (DIF) au profit de tous les salariés.

Ce droit, qui s'établit à 20 heures par an, peut être cumulé d'une année sur l'autre **dans la limite de 6 ans** pour les salariés travaillant à temps plein et **de 120 heures**, quel que soit le nombre d'années, pour ceux à temps partiel. A défaut de son utilisation en tout ou partie, le DIF reste plafonné à 120 heures.

Pour le calcul du DIF, la période d'absence du salarié pour un congé de maternité, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou pour un congé parental d'éducation est intégralement prise en compte.

La mise en œuvre relève de l'initiative du salarié qui doit requérir **l'accord de l'employeur** sur le choix de la formation. Ce dernier dispose d'un mois pour notifier sa réponse, l'absence de réponse valant acceptation de la demande. L'accord du salarié et de l'employeur sur la formation doit être formalisé par écrit. A défaut d'accord, le salarié peut renouveler sa demande l'année suivante. Lorsque le désaccord persiste durant 2 exercices civils consécutifs, l'intéressé peut demander à l'OPACIF de prendre en charge la formation envisagée au titre du congé individuel de formation.

En cas de licenciement, sauf pour faute grave ou lourde, le salarié peut utiliser les heures dont il dispose au titre du DIF pour suivre une action de formation, de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience, sous réserve d'en faire la demande à l'employeur avant la fin du délai-congé. Les droits acquis au titre du DIF et la possibilité d'en demander le bénéfice pendant le délai-congé doivent être mentionnés dans la lettre de licenciement. L'employeur doit financer l'action choisie en y consacrant une somme correspondant au produit du nombre d'heures acquises par le montant de l'allocation de formation calculée sur la base du salaire net perçu par l'intéressé avant son départ de l'entreprise. Lorsqu'il démissionne, le salarié peut également demander le bénéfice de son DIF, sous réserve que celle-ci soit engagée avant la fin de son préavis. En revanche, le salarié perd les droits acquis au titre du DIF en cas de départ à la retraite.

L'avenant 40 à la Convention collective du personnel des cabinets médicaux qui est relatif à la formation professionnelle (paru au JO du 08/07/05) prévoit des modalités d'application particulières. Ainsi, le personnel à temps plein, en CDI, avec un an de présence à la date de promulgation de la Loi, en l'occurrence, le 7 mai 2004, comptabilise **110 heures de DIF au 1^{er} janvier 2009**.

Attention, l'employeur est tenu d'informer par écrit le salarié, au moins une fois par an, du nombre d'heures acquises au titre du DIF.

Toutes les informations relatives à la mise en œuvre du DIF sont disponibles sur le site www.opcapl.com